

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 10 בחודש יולי שנת 2018

בין: ש.ל.ה - שירותי רפואה בע"מ

(להלן - החברה) מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף ועד עובדי ש.ל.ה.

(שיקראו ביחד להלן - נציגות העובדים) מצד שני;

הואיל והסתדרות העובדים הכללית החדשה הינה ארגון העובדים היציג בחברה;

הואיל והצדדים הסכימו ביניהם על כינונם של יחסי עבודה קיבוציים בחברה ועל הסדרת יחסי העבודה, תנאי העבודה ותנאי השכר בחברה של הרופאים המועסקים בחברה בתחום המשלימה והאסתטיקה בהסכם קיבוצי מיוחד;

והואיל והצדדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד, המסדיר את תנאי העבודה והשכר של הרופאים בתחום המשלימה והאסתטיקה בחברה, כהגדרתם בהסכם זה להלן;

והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו באשר לתנאי העבודה והשכר שיחולו על הרופאים;

לפיכך הוצהר, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

א.1. מבוא

1. המבוא להסכם זה והנספחים המצורפים אליו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו. בכל מקרה של סתירה בין האמור במבוא ובין האמור בגוף ההסכם, יגבר האמור בגוף ההסכם.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע וההיפך, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע וההיפך.
4. כל שינוי בהוראות הסכם זה וכל תוספת להסכם יחייבו את הצדדים רק אם נעשו בכתב, בהסכם קיבוצי, ונחתמו על-ידי המוסמכים לכך.

ק"ו

ל.א

י.כ

מ.ר

1/1

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 10 בחודש יולי שנת 2018

ש.ל.ה - שירותי רפואה בע"מ בי"ן:

מצד אחד; (להלן - החברה)

הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף לבין:

ועד עובדי ש.ל.ה.

מצד שני; (שיקראו ביחד להלן - נציגות העובדים)

והסתדרות העובדים הכללית החדשה הינה ארגון העובדים היציג בחברה;

והצדדים הסכימו ביניהם על כינונם של יחסי עבודה קיבוציים בחברה ועל הסדרת יחסי העבודה, תנאי העבודה ותנאי השכר בחברה של הרופאים המועסקים בחברה בתחום המשלימה והאסתטיקה בהסכם קיבוצי מיוחד;

והצדדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד, המסדיר את תנאי העבודה והשכר של הרופאים בתחום המשלימה והאסתטיקה בחברה, כהגדרתם בהסכם זה להלן;

וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו באשר לתנאי העבודה והשכר שיחולו על הרופאים;

לפיכך הוצהר, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

א.1. מבוא

1. המבוא להסכם זה והנספחים המצורפים אליו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו. בכל מקרה של סתירה בין האמור במבוא ובין האמור בגוף ההסכם, יגבר האמור בגוף ההסכם.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע וההיפך, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע וההיפך.
4. כל שינוי בהוראות הסכם זה וכל תוספת להסכם יחייבו את הצדדים רק אם נעשו בכתב, בהסכם קיבוצי, ונחתמו על-ידי המוסמכים לכך.

ק"ו

ג.ל

י.כ

מ

1/1

2.א. הגדרות

5. בהסכם זה תינתן לכל מונח שלהלן המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת:
- החברה** - ש.ל.ה – שירותי רפואה בע"מ
 - ההנהלה** - הנהלת החברה.
 - ההסתדרות** - הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף.
 - ועד עובדי ש.ל.ה.** - ועד העובדים הנבחר בחברה שאושר לפעילות על ידי ההסתדרות.
 - רופא** - רופא המועסק בחברה כרופא בתחומי המשלימה והאסתטיקה ואשר עליו חל הסכם זה.
 - רופא קיים** - רופא המועסק בחברה במועד חתימתו של הסכם זה.
 - רופא בניסיון** - רופא המועסק בחברה המצוי בתקופת הניסיון, כהגדרתה להלן.
 - רופא קבוע** - רופא המועסק בחברה שסיים בהצלחה את תקופת הניסיון.
 - השכר הפנסיוני לרופא במשלימה** - שכר ייעוצים משלימה, תוספת ותק, גמול ניהול רבעוני, שכר בגין טיפולים, שעות ניהול.
 - השכר הפנסיוני לרופא באסתטיקה** - התמורה האחוזית (כלומר – בסיס התגמול כהגדרתו להלן במכפלת אחוז התגמול), ולמעט אחוזי תגמול בגין נסיעות, כנהוג היום.
 - בסיס לתגמול לטיפולים** – סך התמורה הכוללת (לא כולל מע"מ) שנתקבלה בחברה בגין הטיפולים אותם העניק הרופא למטופלים, ולגבי רופאי אסתטיקה - בניכוי עלויות ו/או החומרים ו/או עלויות חדר ניתוח במידה ויידרשו. מדיניות בעניין מבצעים והנחות תהיה באותה מתכונת כפי שהיתה עובר לחתימתו של הסכם זה.
 - סכומים** - כל הסכומים המפורטים בהסכם זה אינם צמודים למדד, הינם ברוטו וכפופים לניכויים כדין.

פרק ארגוני**ב. תחולת ההסכם**

6. הסכם זה יחול על הצדדים להסכם, ועל כל הרופאים אשר מועסקים כיום או יועסקו בעתיד על ידי החברה בתחומי המשלימה והאסתטיקה, למעט רופאים כמפורט להלן:
- 6.1. המועסקים בחברה בהיקף משרה הנופל מ-7.5 שעות עבודה שבועיות (לא כולל 7.5 ש"ש). מובהר, כי לא יהיה בכך משום תקדים לגבי האוכלוסיות האחרות בחברה. מוסכם, כי אם התפנתה או נפתחה משמרת חדשה, תאפשר החברה לרופאים אשר מועסקים בהיקף משרה הנופל מ-7.5 שעות עבודה שבועיות ואשר הגישו בקשה מראש, להגדיל את היקף משרתם על מנת להיות מועסקים על פי הוראות ההסכם הקיבוצי. במקרה שבו ההנהלה תסבור שאין מקום במקרה ספציפי להגדיל משרה משיקולים ענייניים, תתקיים היוועצות בין מנהלת מש"א או מי מטעמה לבין יו"ר הוועד.

V, 1

7-4
UR

- 6.2. רופא ראשי, רופא מנהל אזורי, רופאה אחראית ארצית להסרות שיער, רופאה אחראית פיקוח ובקרה רפואית. מובהר בזאת, כי ההסכם הקיבוצי לא יחול על בעלי תפקידים אלה רק בגין ביצוע התפקידים. ככל שבעלי התפקידים משמשים בתפקידים קליניים, יחול ההסכם הקיבוצי על עבודתם הקלינית בלבד.
- 6.3. רופא אסתטיקה המועסק במועד חתימתו של הסכם זה בהיקף שבין 5 ל-7.5 שעות שבועיות, יוכל לפנות לחברה בבקשה להיכלל בהסכם הקיבוצי, והחברה תקבל את בקשתו.

ג. תקופת ההסכם

7. הסכם זה יעמוד בתוקפו החל ממועד חתימתו של הסכם זה ועד לתום תקופת ההסכם הקיבוצי שייחתם לחידושו של ההסכם הקיבוצי הקיים בחברה מיום 16.11.15.
8. לא הודיע אחד הצדדים, בכתב, על רצונו להכניס שינויים בהסכם זה, עד יום לפני מועד תום תוקפו, יוארך ההסכם אוטומטית, לתקופה של 12 חודשים, וכן הלאה.
9. הודיע צד, עד יום לפני מועד תום תוקפו של ההסכם, על רצונו להכניס שינויים בהסכם, ינהלו הצדדים משא ומתן בנוגע לשינויים המבוקשים.

ד. הסכמים קודמים ונהלים קיימים

10. הסכם זה לא בא למעט ו/או לגרוע מזכויות אשר ניתנו למי מהרופאים, ככל שניתנו, עובר לחתימתו של הסכם זה וכל זכויותיהם, סדרי עבודתם, תנאי שכרם ותנאי העסקתם של הרופאים כפי שהיו קיימים ערב חתימתו של הסכם זה ימשיכו לחול, והכל למעט ככל ששונו במסגרת הסכם זה.
11. בעניינים שהוסדרו בהסכם זה, תגבר כל הוראה שבהסכם זה על הוראה קיימת בהסכם אישי או בנוהל, ובתנאי שאין בה כדי להפחית מזכויותיו של הרופא ערב החתימה על הסכם זה.
12. למען הסר ספק יובהר, כי כל הנהלים וההסדרים הקיימים בחברה ערב חתימתו של הסכם זה, ימשיכו לחול, במעמד המשפטי ערב חתימת ההסכם, ככל שלא בוטלו או שונו באופן מפורש במסגרת ההסכם, וזאת כל עוד אין בהם כדי לגרוע מהוראות כל דין, לרבות הלכות שנקבעו בפסיקה.
13. מוסכם בזאת כי שינוי או ביטול נהלים קיימים, או קביעת נהלים חדשים, ייעשה מבלי לגרוע מזכויות, מתנאי עבודה ומתנאי שכר של עובדים, ו/או מבלי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובדים או לנציגותם לפי כל דין, לרבות זכויות מכוח הסכם זה.

ה. תקופת הניסיון והענקת קביעות

14. רופא שהתקבל לעבוד בחברה לאחר חתימת הסכם זה יעמוד בניסיון לתקופה של 24 (עשרים וארבעה) חודשי עבודה בפועל מיום תחילת עבודתו כרופא בחברה (להלן: "תקופת הניסיון"). הנהלת החברה תהא רשאית לקצר את תקופת הניסיון.
15. תקופת הניסיון של רופא קיים תימנה ממועד תחילת עבודתו כרופא בחברה.
16. רופא אשר ישלים את תקופת הניסיון בהצלחה, ייחשב רופא קבוע.

ק"י

א
ב
ג

א

17. מבלי לגרוע מהוראות סעיפים 14-16, ההודעה על הקביעות תישלח לעובד ולוועד העובדים.
18. במהלך תקופת הניסיון, ועד להשלמתה, תבחן הנהלת החברה בתום לב את התאמתו של הרופא לתפקידו.
19. עם חתימת הסכם זה, תעביר החברה לנציגות הרופאים את רשימת הרופאים שהפכו קבועים מכוח ההסכמות שלעיל.
- 1. איוש משרות**
20. האמור בפרק זה, יחול על כל המשרות בחברה אשר רלוונטיות לרופאים עליהם חל הסכם זה, ולמעט משרות שהוצאו מתחולתו של הסכם זה.
21. המשרות בחברה תאוישנה בתהליכים שנועדו להבטיח את בחירת המועמד המתאים ביותר, תוך מתן אפשרות שווה לכל המועמדים ובהתאם לשיקול דעת החברה.
22. לבקשת הוועד תמסור החברה מעת לעת פירוט בדבר משרות פתוחות של רופאים וקליטה לתפקידים מסוג זה.
23. החברה תפרסם בפורטל כל משרת ניהול מרפאה שתתפנה.
24. ככל שיוחלט על ידי ההנהלה לבצע הכשרה מקצועית לרופא שיתקבל לעבוד בחברה, תהא מחויבת החברה לשלם לו בגין כל תקופת ההכשרה המקצועית, סך של 50 ₪ בגין כל שעת הכשרה כאמור.
25. קליטת רופא חדש למרפאה תיעשה בשיקול דעת החברה ולאחר קבלת חוות דעתו של מנהל המרפאה. ככל שלא תינתן חוות דעתו של מנהל המרפאה תוך שבוע ימים ממועד פניית ההנהלה, ייקלט הרופא למרפאה בהיעדר חוות דעתו של מנהל המרפאה.
- 2. היקף משרה וסידור העבודה**
26. משרה מלאה בחברה תעמוד על 40 שעות שבועיות.
27. באופן כללי, מסגרת העבודה במרפאות החברה היא בשתי משמרות, בנות חמש או שש שעות כל אחת, לפי העניין. באופן כללי, שעות הפעילות במרפאות הינן בימי א' עד ה' מ- 8:00 ועד 20:00, וביום ו' מ- 8:00 עד 13:00.
28. רופא יועסק לפי סידור עבודה קבוע במשמרות. סידור העבודה של הרופא ייקבע על ידי החברה, בתיאום עם הרופא ובהתאם לצרכי העבודה.
29. מוסכם, כי החברה תאפשר לרופא שיבקש זאת מראש, להגדיל את היקף משרתו, וזאת בכפוף לצרכי העבודה, משיקולים ענייניים, ובטרם קליטתם של רופאים חדשים.
30. ככל שישנה כוונה לחברה להפחית משמרת לרופא, יעודכן יו"ר הוועד, אשר רשאי לבקש ולקיים היוועצות בנושא עם מנהלת משאבי אנוש או מי מטעמה.
31. מובהר, כי הפחתת משמרת ביוזמת החברה לא תוציא את הרופא מתחולת ההסכם הקיבוצי, ככל שהיקף שעות העבודה שלו יפחת מ-7.5 שעות עבודה שבועיות.

הו"א

1/1
2
2/1

A.1

ח. ניווד

32. החברה רשאית לנייד רופאים באופן זמני ממרפאה למרפאה ומפעילות לפעילות, וזאת לצורך השלמת משמרות ומילוי חוסרים נקודתיים בכוח אדם.
- ניווד באופן זמני לעניין סעיף זה – ניווד שאינו עולה על 30 יום, ובמקרים של חופשות לידה, חופשות ללא תשלום, מחלה ממושכת וכדומה – למשך תקופות אלה בלבד.
33. ככל שיוחלט על ניווד זמני כאמור לעיל, תתקבל ההחלטה משיקולים ענייניים ובתום לב.
34. ניווד באופן זמני, לא יתבצע, אלא למרפאה אחרת ברדיוס של עד 40 ק"מ ממקום העבודה הקבוע של הרופא או ממקום מגוריו של הרופא, אך לא יותר מ-60 ק"מ ממקום מגוריו.
35. ניווד רופאים רוחבי באופן קבוע ייעשה משיקולים ענייניים ולאחר היוועצות בוועד.
36. במידה ומדובר על ניווד שמשמעותו הורדה בתפקיד, ייעשה משיקולים ענייניים, לאחר קיום הליך של שימוע לרופא ולאחר היוועצות בוועד. ככל שלא תושג הסכמה במסגרת היוועצות, תתקיים היוועצות נוספת עם נציג ההסתדרות.
37. בכל מקרה של ניווד, לרבות באופן זמני, יישמרו אחוזי התגמול של הרופא בגין טיפולים, והוא יהיה זכאי לכל תנאי השכר בהתאם להסכם זה, וזאת מבלי לגרוע מן האמור בסעיף 10 להסכם זה. למען הסר ספק, הרופא יקבל את כל התנאים בהתאם לתפקידו ולמרפאה אליה הועבר.

ט. חובות הרופא

38. הרופאים ימלאו תפקידיהם בנאמנות, במסירות ובמיטב כישוריהם.
39. הרופאים ינהגו בהתאם לסדרי העבודה הנהוגים בחברה ולנהלים הקיימים בחברה, כאמור בפרק ד' להסכם זה. כמו כן לא יפעלו באופן שיש בו משום חשש ממשי לפגיעה בפעילותה של החברה.
40. חל איסור על הוצאת מסמכים השייכים לחברה או ללקוחותיה ממשרדי ו/או מרפאות החברה, לרבות תמונות מטופלים, אלא באישור החברה מראש.
41. יובהר, כי מנהל מרפאה לא יהיה רשאי לעבוד ברשת מרפאות המתחרה בחברה כמנהל.
42. רופא שיתקבל לעבודה בחברה לאחר חתימתו של הסכם זה יידרש להצהיר בעת קבלתו לעבודה על מקומות עבודתו האחרים, העלולים לעמוד בניגוד ענייניים עם עבודתו בחברה.
43. במהלך תקופת עבודתו בחברה יימנע הרופא מכל פעולה של שידול ו/או פניה בכל דרך שהיא ללקוחות החברה ו/או למי מעובדיה במטרה להעבירם להיות מטופליו ו/או עובדיו במרפאה אחרת בה הינו עובד בנוסף לעבודתו בחברה.
44. הרופא יציג אישורים ותעודות בדבר הכשרתו המקצועית, וזאת הן לחברה והן ללקוחותיה, לפי דרישה.
45. בסיום עבודתו יבצע הרופא חפיפה מסודרת במידת הצורך, וישיב את כל הציוד והמסמכים אשר נמסרו לו או הגיעו לרשותו במסגרת תפקידו בחברה.

הו"פ

א.כ.
י.כ.
ד.כ.

א.

46. הרופא ישמור בסוד כל מידע הקשור בחברה, בתוכניותיה, בנכסיה ובעסקיה וכן מידע הקשור בלקוחות החברה, אשר הגיעו לידיעתו במסגרת תפקידו בחברה, וזאת הן במהלך תקופת עבודתו והן לאחריה, למעט מידע שהינו נחלת הכלל או מידע אישי של הרופא. מובהר, כי תיקים של מטופלים לא יוצאו מחזקתה של החברה.

47. רופא בתחום האסתטיקה אינו רשאי להפסיק מתן שירות למטופל שהחל בטיפולו ו/או העניק לו שירות, ויהיה חייב לבצע את כל הפעולות הנדרשות עד לסיומו של הטיפול, לרבות ביקורות ולרבות טיפולים חוזרים גם לאחר מתן או קבלת ההודעה המוקדמת ואף לאחר סיום עבודתו.

48. רופא בתחום האסתטיקה מתחייב לבצע את כל הצילומים הדרושים במצלמה דיגיטלית של החברה וצילומים אלה יהוו חלק בלתי נפרד מהרשומה הרפואית של המרפאה.

י. משוב והערכה

49. מנהלי מרפאות יבצעו הערכה שנתית של עובדי המרפאות אותן הם מנהלים. בעבור כל הערכה כאמור, יהיה מנהל מרפאה זכאי לגמול של 50 ₪ (ברוטו) בעבור כל עובד.

50. בנוסף יקויימו שיחות משוב מעת לעת לפי הצורך.

יא. סיום עבודה - סדרי התפטרות ופיטורים

51. כללי

51.1. על פיטורי רופא תחליט החברה על בסיס שיקולים ענייניים ובתום לב, מסיבה מספקת ובהתאם לקבוע בהסכם קיבוצי זה להלן.

51.2. רופא יפוטר רק לאחר שנערך לו שימוע כדן, ובכפוף לאמור להלן.

51.3. עותק מזימון לשימוע של רופא שאינו קבוע יישלח לוועד העובדים בסמוך לאחר שליחתו לרופא.

51.4. הליך הפיטורים שבפרק זה להלן יחול על רופאים קבועים בלבד.

51.5. החברה תגלה לוועד כל מסמך, נימוק או מידע, הקשורים לפיטורים.

51.6. לא ייעשו פיטורים בשיטת "הדלת המסתובבת".

51.7. לא יוחלפו רופאים מפוטרים ברופאים שאינם רופאי החברה (כגון ברופאי קבלן או רופאי חברות כוח אדם או נותני שירותים).

52. שימוע

52.1. רופא יפוטר רק לאחר שנערך לו שימוע מלא והוגן, כמפורט להלן.

52.2. טרם שליחת זימון לשימוע לרופא קבוע יישלח עותק מן הזימון לוועד העובדים, זאת על מנת לאפשר פרק זמן להידברות בין הוועד להנהלה. ועד העובדים ימסור את עמדתו לא יאוחר מארבעה ימי עבודה ממועד קבלת הזימון.

52.3. החברה תשלח לרופא זימון לשימוע, הכולל את פירוט הטענות והעילות בגינן מתבקשים הפיטורים, עם העתק לוועד.

52.4. מכתב הזימון לשימוע יימסר לרופא שבעה ימי עבודה לפחות לפני מועד ישיבת השימוע, וזאת על מנת לאפשר לרופא להתכונן לישיבה כראוי.

הוועד

א
ב
ג

1/4

- 52.5 במקרים חריגים ודחופים, כגון במקרים של מעילה חמורה באמון או בתפקיד, גרימת נזק לחברה או גניבה, רשאית החברה להפסיק את עבודתו של הרופא באופן מיידי עד לקיום השימוע, וזאת לאחר היוועצות בוועד. שכרו של הרופא ימשיך להיות משולם לו גם בתקופה זאת ויחושב לפי שכרו הממוצע ב- 12 החודשים שקדמו להפסקת העבודה.
- 52.6 לרופא תינתן אפשרות לעיין בתיקו האישי.
- 52.7 במהלך השימוע תינתן לרופא ו/או לנציגו ו/או לבא כוחו הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו בעניין הכוונה לפטרו.
- 52.8 הרופא יהיה רשאי, ככל שיחפוץ בכך, להעלות את טענותיו בכתב, במקום או לצד השמעת טענותיו במסגרת השימוע.
- 52.9 ינוהל פרוטוקול, אשר יתעד נאמנה את הנאמר בישיבת השימוע.
- 52.10 החלטת פיטורים מנומקת תינתן זמן סביר לאחר מועד ישיבת השימוע ותימסר לרופאים וכן לוועד, יחד עם עותק מפרוטוקול הישיבה, וזאת לאחר שהושלמו ההליכים שיפורטו להלן, לפי העניין.

53. פיטורים מחמת צמצומים

- 53.1 פיטורי צמצום לעניין הסכם זה הינם – פיטורי התייעלות וצמצום מחמת שיקולי חסכון בתקציב או רה-ארגון.
- 53.2 ביקשה החברה לבצע פיטורי צמצום, תפנה היא לוועד, תוך מתן נימוקים בדבר הצורך בפיטורי הצמצום, וכן תציג בפניו את רשימת המועמדים לפיטורים והנימוקים לבחירתם.
- 53.3 בחירת שמות המפוטרים תתבצע על פי קריטריון של "אחרון נכנס ראשון יוצא".
- 53.4 הצדדים ינהלו הידברות בדבר הצורך בפיטורים, היקפם וזהות המפוטרים. במסגרת זו יתאפשר לוועד להציע חלופות לצמצומים וכן שמות חלופיים.
- 53.5 הליך ההידברות יתקיים בין מנהלת משאבי האנוש לבין יו"ר הוועד. לא הגיעו הצדדים להסכמה בתוך עשרה ימים, תעבור המחלוקת להליך של הידברות בין מנכ"ל החברה לבין נציג ההסתדרות, לפרק זמן של עשרה ימים נוספים.
- 53.6 בסך הכל לא יעלה משכו של הליך ההידברות כאמור בסעיף זה על עשרים ימים מיום שנמסרה לוועד הודעת החברה כאמור לעיל, אלא אם הסכימו הצדדים אחרת.
- 53.7 לא הגיעו הצדדים להסכמות, יפוטרו הרופאים אך ורק בהתאם לקריטריון שבסעיף 53.3 לעיל.

54. פיטורים מכל נימוק אחר

- 54.1 האמור בסעיף זה יחול על פיטורים מכל סיבה שהיא, ולמעט:
- 54.1.1 פיטורי צמצום כאמור לעיל.
- 54.1.2 מעילה חמורה באמון או בתפקיד.
- 54.1.3 נקיטה באלימות שתוצאותיה חמורות.

ה"ח

י"ח
י"ח

א.!

- 54.1.4. ביצוע עבירה פלילית מסוג פשע.
- 54.1.5. כל התנהגות המצדיקה שלילת פיצויי פיטורים על פי דין.
- 54.2. לא יפוטר רופא קבוע מחמת תפקוד לקוי, אלא אם ניתנו לו שני משובים שליליים במרווח של חצי שנה לפחות בין הראשון לאחרון. במקרים חריגים ניתן יהיה לקצר תקופה זאת בהסכמת נציג ההסתדרות.
- 54.3. לאחר קיומה של ישיבת השימוע לרופא וככל שהחברה תבקש לסיים את עבודת הרופא, יתקיים הליך הידברות בין משאבי אנוש לבין הוועד למשך פרק זמן בן עד שבעה ימי עבודה בלבד.
- 54.4. לא הגיעו משאבי האנוש והוועד להסכמה בדבר פיטורי הרופא, תעבור המחלוקת להליך של הידברות בין מנכ"ל החברה לבין נציג ההסתדרות, וזאת לפרק זמן בן עד שבעה ימי עבודה נוספים, אלא אם יסכימו הצדדים על הארכתו.
- 54.5. בהעדר הסכמה בין הצדדים, תהא החברה רשאית להודיע לרופא על פיטוריו, ובלבד שהפיטורים ייכנסו לתוקפם רק בתום תקופת ההודעה המוקדמת. במקרים חריגים תהא החברה רשאית לוותר על עבודת הרופא בתקופה זאת.
- 55. פיטורים בנסיבות חריגות**
- במקרים של פיטורים בנסיבות המפורטות בסעיף 54.1 לעיל, תהא ההנהלה רשאית לפטר את הרופא בהתאם לשיקול דעתה ולאחר קיומו של הליך שימוע כמפורט לעיל והיוועצות בוועד.
- 56. תנאי סיום עבודה**
- 56.1. עם סיום עבודתו בחברה, יהיו רופא שפוטר מעבודתו וכן רופא שהתפטר בזכאות לפיצויי פיטורים על פי דין, זכאים לתנאים כדלקמן:
- 56.1.1. הודעה מוקדמת על פי חוק – לרופא מפוטר.
- 56.1.2. שחרור מלוא הכספים והזכויות שנצברו לזכותו של הרופא בקרן הפנסיה ו/או בפוליסת ביטוחי המנהלים ו/או בקופת גמל.
- 56.1.3. תשלום השלמת פיצויי פיטורים בגובה של 28% לכל רופא בגינו הועברו באופן שוטף 6% במקום פיצויי פיטורים לביטוח הפנסיוני.
- 56.1.4. פיצויי פיטורים בגין תקופה בה לא הועברו תשלומים בגין פיצויי פיטורים לקופת גמל כלשהי.
- 56.1.5. האמור בסעיפים 56.1.1, 56.1.2 לעניין שחרור רכיב פיצויי הפיטורים בלבד ו-56.1.3 ו-56.1.4 לא יחול במקרים בהם פוטר הרופא בנסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורים על פי דין בהתאם לפסק דין.
- 56.1.6. שחרור מלוא הכספים שנצברו לזכות הרופא בקרן ההשתלמות.
- 56.1.7. פדיון חופשה בהתאם לאמור בהסכם זה להלן.
- 56.1.8. פדיון מחלה לרופאים הזכאים בלבד בהתאם לאמור בהסכם זה להלן.
- 56.1.9. החלק היחסי מן התשלומים השנתיים לרופאים הזכאים.
- 56.1.10. מתן מכתב פיטורים – לרופא שפוטר.

הו"ב

הו"ב

הו"ב
OK

הו"ב

פרק כלכליי.ב. שכרי.ב.1. שכר ייעוצים – משלימה בלבד

57. החל ממועד תחילתו של הסכם זה תעריפי הייעוצים לרופאים המאבחנים, כולל יעוץ ONLINE, כשיעורם במועד חתימת הסכם זה יעודכנו, ויעמדו על התעריפים שלהלן:
- 57.1. בגין ייעוץ שניתן ללקוח וכולל מכירה של טיפולים - 60 ₪;
- 57.2. בגין ייעוץ שניתן ללקוח ללא מכירת טיפול - 46 ₪;
- 57.3. בגין ייעוץ ממשיך - 40 ₪.
58. מובהר, כי האמור לעיל מחליף את שיטת תשלום השכר בגין יעוצים שהיתה מושתתת על אחוזי תגמול.
59. מוסכם, כי השכר שישולם לרופא בגין שכר הייעוץ כולל גם תשלום בגין נסיעות, והוא לא יהיה זכאי לתשלום נוסף ונפרד בגין רכיב זה. רופאים אשר במועד חתימתו של הסכם זה מקבלים תשלום נפרד בגין נסיעות מכוח הסכם העבודה האישי ימשיכו לקבלו.
60. התעריף בגין הייעוץ כולל טיפולים כאמור בסעיף 57.1 לעיל, ישולם בתנאי שנמכרו טיפולים במהלך חודש ימים מיום הייעוץ.

י.ב.2. תוספת ותק

61. החל ממועד תחילתו של הסכם זה, תשולם לרופאי המשלימה תוספת ותק אחוזית שתחושב מתוך שכר הייעוצים בלבד, כדלקמן:

| שיעור התוספת (באחוזים) | ותק (בשנים) |
|---------------------------|-------------|
| - | 0-1.99 |
| 1 | 2-4.99 |
| 2 | 5-6.99 |
| 2.5 | 7-9.99 |
| 3 | 10-13.99 |
| 3.75 | +14 |

ויתקו של הרופא יימנה בהתאם לתקופת עבודתו בחברה, לא כולל חל"ת.

62. תוספת ותק בגין טיפולים לרופאי משלימה ואסתטיקה תוענק בהתאם לאמור בסעיף 787 להלן.
63. החל מן ההסכם הבא, תוספת הוותק תחושב גם מתוך שעות הניהול כאמור בסעיף 65 להלן.

הוויץ

1

א.א
י.ב.
OK

3.ב. שעות ניהול וגמול ניהול רבעוני למנהלי מרפאות

64. החל ממועד תחילתו של הסכם זה, יעודכן תעריף שעת הניהול ויעמוד על סך של 125 ₪ לכל שעת ניהול (במקום 100 ₪ במועד חתימת הסכם זה). שעות הניהול החודשיות ידווחו ויוצגו בתלוש השכר בנפרד לגבי כל מרפאה.

65. מנהלי המרפאות יקדישו מדי שבוע שעות עבודה בפועל לטובת ניהול המרפאה, בהתאם לגודלה של המרפאה ועד לתקרה כמפורט בטבלאות שלהלן:

65.1. רופאי משלימה:

| מספר חדרים במרפאה | שעות ניהול שבועיות | תקרת שעות ניהול חודשיות |
|-------------------|--------------------|-------------------------|
| 3-1 | 2 | 8.7 |
| 6-4 | 2.5 | 10.8 |
| 9-7 | 3 | 13 |
| +9 | 3.5 | 15 |

65.2. רופאי אסתטיקה:

| מספר חדרים במרפאה | שעות ניהול שבועיות | תקרת שעות ניהול חודשיות |
|-------------------|--------------------|-------------------------|
| 7-1 | 1 | 4.3 |
| +8 | 1.5 | 6.5 |

66. התשלום בגין שעות ניהול ייעשה לפי דיווח, וישולם לרופא גם בעת היעדרות מחמת מחלה, חופשה, מילואים ו/או כל היעדרות מאושרת אחרת, ובלבד שבתקופה זאת לא מונה ממלא מקום, אשר מקבל את שעות הניהול החודשיות במקומו.

67. מובהר, כי רופא שמנהל יותר ממרפאה אחת, יהיה זכאי לשעות ניהול על פי הפירוט בטבלה דלעיל, בגין כל מרפאה ומרפאה אותן הוא מנהל, בנפרד.

68. בנוסף לאמור לעיל, ישולם למנהלי מרפאות משלימה בלבד גם גמול ניהול רבעוני בעבור ניהול המרפאה על ידיהם, וזאת בתום כל רבעון ובהתאם לנוסחה הקיימת במועד חתימתו של הסכם זה כפי שנמסרה לוועד העובדים עובר לחתימתו של הסכם זה. מובהר, כי מגמול הניהול הרבעוני מקוזזות שעות הניהול ששולמו למנהל המרפאה במהלך אותו רבעון, ובהתאם לאמור בהסכם זה לעיל.

69. למען הסר ספק מובהר, כי שעות ניהול וגמול ניהול ישולמו רק כל עוד הרופא משמש בתפקיד מנהל מרפאה.

70. גמול הניהול לא יבוא בחישוב ערך שעה לעניין היעדרות.

1.1

1.1

1-1

1.1
UR

4.ב. רשת בטחון למנהלי מרפאות משלימה בלבד - גמול ניהול רבעוני

71. במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה, גמול הניהול הרבעוני שישולם למנהלי מרפאות ששימשו בתפקיד זה במהלך שנת 2015, לא יפחת מ- 90% מגמול הניהול הרבעוני הממוצע ששולם להם בשנת 2015 (להלן: **רשת הבטחון**), ובלבד שלא חלה ירידה בהכנסות המרפאה לעומת הכנסותיה בשנת 2015.

לעניין פרק זה "גמול ניהול רבעוני" – לרבות שעות הניהול ששולמו במהלך הרבעון שקדם. בתום תקופת ההסכם תתבטל רשת הבטחון.

72. הבדיקה תיערך פעמיים בכל שנה – בחודשים יוני ודצמבר.

בכל מועד בדיקה כאמור תיערך השוואה בין גמול הניהול הרבעוני ששולם בפועל במהלך מחצית השנה שקדמה לפעימה לבין גמול הניהול ששולם בשנת 2015, וזאת באופן יחסי לתקופה הנבחנת.

ההפרשים ככל שיהיו בין גמול הניהול ששולם לבין רשת הבטחון כהגדרתה לעיל ישולמו במועד תשלום הגמול הרבעוני בעבור התקופה שמסתיימת במועד הבדיקה. אופן חישוב ההפרשים יימסר לכל רופא.

בתום תקופת ההסכם תיערך התחשבות מצטברת לגבי כלל התקופה, וככל הנדרש ישולמו הפרשים בין גמול הניהול ששולם במהלך כל תקופת ההסכם לבין גמול הניהול הרבעוני ששולם בתקופה זאת, לרבות ההפרשים בהתאם לאמור בסעיף זה.

73. למנהלי מרפאות שנעדרו בשנת 2015 מטעמים של חלי"ת, חל"ד, מילואים וכל היעדרות ארוכה אחרת (מעל 14 ימים), יחושב התגמול באופן יחסי למספר החודשים שעבדו בפועל בשנת 2015.

74. כן מובהר, כי רשת הבטחון תחול רק כל עוד הרופא משמש כמנהל המרפאה בה עבד בשנת 2015.

5.ב. אחוז תגמול ותוספת ותק בגין טיפולים

75. אחוז התגמול לרופאים בגין טיפולים (משלימה ואסתטיקה) ייקבע במועד קבלתם לעבודה בחברה.

76. מוסכם, כי כל הרופאים אשר היו זכאים לפני החתימה על הסכם זה לגמול בגין טיפולים, ימשיכו לקבל את התשלום המשולם להם בגין טיפולים בשיעור הקיים להם במועד חתימת הסכם זה, ולא פחות מעמודת הקליטה שבטבלה שלהלן.

77. מוסכם ומובהר בזאת, כי התגמול לרופאים מהווה תמורה מלאה וסופית בעבור ביצוע עבודתם בחברה, ולרבות בגין טיפולים מתקנים ו/או טיפולים חוזרים (לגבי רופאי אסתטיקה), ככל שיידרשו, ולא ייפול מהשיעורים שלהלן:

?

1

א
כ
ר

| תקרה (באחוזים) | קליטה (באחוזים) | תחום טיפול |
|---------------------|-----------------|------------------|
| תחום משלימה | | |
| 32.5 | 27 | דיקור |
| 35 | 30 | הומאופתיה |
| 35 | 30 | הומטוקסיקולוגיה |
| 35 | 33 | היפנוזה |
| 35 | 29 | רפואה הודית |
| 35 | 30 | טיפול אינטגרטיבי |
| 32.5 | 24 | פרחי באך |
| תחום אסתטיקה | | |
| | 8.5 | אבחונים שונים |
| | 36 נ"מ למטופל | אבחון הסרת שיער |
| | 19 | הסרת כתמים |
| | 30 | ניתוחים שונים |

78. מבלי לגרוע מן האמור לעיל מוסכם, כי השכר שישולם לרופא בגין הטיפולים כולל גם תשלום בגין נסיעות, והוא לא יהיה זכאי לתשלום נוסף ונפרד בגין רכיב זה. רופאים אשר במועד חתימתו של הסכם זה מקבלים תשלום נפרד בגין נסיעות מכוח הסכם העבודה האישי ימשיכו לקבלו.

79. לגבי רופאים המועסקים במועד חתימתו של הסכם זה - החל מתום שנתיים ממועד תחילתו של הסכם זה ובתום כל שנתיים נוספות של ותק, תינתן תוספת ותק של 0.5% לאחוז התגמול בגין טיפולים, אך בכל מקרה לא יותר מתקרה של 35% או כפי שמפורט בטבלה שלעיל, לפי הנמוך.

לגבי רופאים שיתקבלו לעבודה לאחר מועד חתימתו של הסכם זה - תשולם תוספת ותק בשיעור שלעיל החל מתום שנתיים ממועד תחילת עבודתו בחברה ובתום כל שנתיים נוספות של ותק, אך בכל מקרה לא יותר מתקרה של 35% או כפי שמפורט בטבלה שלעיל, לפי הנמוך.

יג. חופשה שנתית

80. רופא זכאי לחופשה שנתית בתשלום.

מכסת החופשה תעמוד על 24 ימי עבודה למשרה מלאה, החל מתחילת העבודה בחברה.

81. רופא במשרה מלאה חייב לנצל לפחות 14 ימי חופשה בשנה, מתוכם לפחות שבעה ימים ברצף.

א"י

א"י

א"י
OK

X, I

82. מועד החופשה ייקבע על ידי הממונה הישיר, בתיאום עם מנהל התפעול, וככל האפשר בתיאום עם הרופא.
83. רופא יגיש את בקשתו לצאת לחופשה שנתית סמוך ככל האפשר למועד בו התגבשה תוכנית חופשתו, ולא יאוחר מ:
- 83.1. שבוע מראש לגבי חופשה בת עד שלושה ימים;
 - 83.2. שבועיים מראש לגבי חופשה בת ארבעה ימים עד שבועיים;
 - 83.3. חודש מראש לגבי חופשה בת שבועיים ומעלה.
 - 83.4. בקשות חריגות יידונו לגופן.
84. החברה רשאית להודיע לרופא על יציאתו לחופשה, וזאת בהודעה מראש בת 14 ימי עבודה בגין חופשה בת שבוע, והודעה בת שני ימי עבודה מראש בגין חופשה הקצרה משבוע.
85. תשלום בעבור חופשה ייעשה על פי תעריף ממוצע ההשתכרות ב-12 החודשים שקדמו להיעדרות.
86. רופא יהיה רשאי לצבור עד שלוש מכסות חופשה.
87. ממונה ישיר יאשר לרופא המבקש זאת חופשה רצופה ככל האפשר.
88. מחלקת משאבי אנוש תנהל מעקב על זכאות וניצול ימי חופשה של כל רופא. באחריות הרופא לעקוב אחר צבירת וניצול ימי החופשה שלו.
- עובד שצבר ימי חופשה מעבר לתקרה - יפסיד את זכותו לימי חופשה העודפים, בכפוף לכך שהחברה אפשרה לעובד לנצל את החופשה אך העובד לא עשה כן.
89. ימי חופשה ניתנים לניצול כימי חופשה בלבד ואינם ניתנים לפדיון תמורת כסף, למעט במקרים הבאים ובתנאי שמדובר בימי חופשה מעבר לקבוע בחוק חופשה שנתית (להלן: **ימי החופשה ההסכמיים**):
- 89.1. רופא המסיים את עבודתו בחברה מסיבה כלשהי ולזכותו עומדת יתרה מסוימת, לרבות ימי החופשה כחוק.
 - 89.2. במקרה של מחלה קשה של הרופא או בן משפחתו המצריכה אותו לאמצעים כספיים שאינם ברשותו.
 - 89.3. אם אי ניצול החופשה נגרם באחריות ההנהלה.
 - 89.4. רופאים יהיו זכאים פעם בשנה לפדיון ימי החופשה ההסכמיים, ובתנאי שבקשתם כאמור תהא בגין מכסה שאינה פחותה מ-18 שעות חופשה.
90. במועד סיום עבודתו של רופא המועסק בחברה במועד חתימתו של הסכם זה, יתוסף לפדיון ימי החופשה תשלום נוסף בגובה שיעור תשלומי מעסיק לביטוח הלאומי, בערכו כפי שיהיה נכון למועד הפרישה.

ק"ג

א.ג

א.ג
א.ג
א.ג

א.ג

יד. ימי מחלה

91. רופא זכאי ל-18 ימי מחלה בשנה בצבירה מקסימלית של 90 ימים, והכל למשרה מלאה.
92. גובה תשלום ימי המחלה יהיה כקבוע בחוק, על פי תעריף ממוצע ההשתכרות ב-12 החודשים שקדמו להיעדרות.
93. רופא שנעדר מעבודתו עקב מחלה יודיע לממונה הישיר בהקדם האפשרי על מחלתו ועל משך היעדרותו הצפוי.
94. בהקדם האפשרי עם שובו לעבודה, ימציא הרופא לממונה הישיר ולמדור שכר אישור רפואי לגבי מחלתו וכשירותו לשוב לעבודה.
95. כחלק מיישום תיקון 24, במועד סיום עבודתו של רופא בחברה תיפדה לזכות רופא המועסק בחברה במועד חתימתו של הסכם זה, יתרת ימי המחלה שתעמוד לזכותו במועד סיום יחסי העבודה, בצירוף תשלום נוסף בגובה שיעור תשלומי מעסיק לביטוח הלאומי, בערכו כפי שיהיה נכון למועד הפרישה. למען הסר ספק מובהר, כי האמור בסעיף זה לא יחול על רופא שיתקבל לעבודה בחברה החל ממועד חתימתו של הסכם זה.

טו. דמי הבראה

96. החל משנת 2019 ישולמו לרופאים דמי הבראה במועד הנהוג לתשלום דמי הבראה בחברה ובאופן הבא:
- 96.1. התנאים ומספר ימי הבראה יהיו בהתאם לצו ההרחבה לתשלום דמי הבראה במגזר הפרטי, כעדכונו מעת לעת.
- 96.2. התעריף ליום הבראה יהיה לפי ערך יום הבראה במגזר הציבורי, כעדכונו מעת לעת.
97. בגין שנת 2018 תשולם לרופאים מחצית מדמי הבראה, וזאת במועד יישומו של הסכם זה.
98. תשלום דמי הבראה ייעשה בהתאם לחלקיות המשרה הממוצעת של העובד ב-12 החודשים האחרונים טרם התשלום, כאשר בחישוב היקף המשרה יילקחו בחשבון שעות חופשה, מחלה, מילואים, חגים, בחירות וכל היעדרות אחרת המזכה בשכר לפי דין.
99. תשלום דמי הבראה לא יהווה בסיס להפרשות פנסיוניות ו/או לקרן השתלמות וגם לא יובא בחישוב ערך שעה ממוצעת, חישוב מחלה, חופשה, חגים וכל היעדרות אחרת המזכה בשכר.

טז. חגים

100. הרופאים לא יעבדו בימי שבת וכן בימי החג כדלקמן: שני ימי ראש השנה, יום כיפור, חג סוכות, שמחת תורה, חג פסח, שביעי של פסח, יום העצמאות, חג שבועות.
- רופאים בעלי דתות אחרות יהיו זכאים להיעדר בחגים ובמנוחה שבועית בהתאם לדתם.
101. רופא שהיה אמור להיות משובץ באחד מהימים הנ"ל, ובלבד שלא נעדר מעבודתו במשמרת שלפני החג ובמשמרת שלאחריו, אליהן היה משובץ בהתאם לסידור עבודתו הקבוע, יקבל שכר מלא בעבור ימים אלה.

ק"י

א.א
י.ב.
א.א

א.א

102. כמו כן ישולם שכר מלא לרופאים, אשר אמורים היו בהתאם לסידור עבודתם הקבוע לעבוד במשמרת שניה בערבו של אחד מן החגים המנויים לעיל (למעט יום הזכרון לחללי מערכות ישראל).

יז. תיקון 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח - 1958

103. הוראות תיקון 24 לחוק הגנת השכר (להלן: **תיקון 24**) הוחלו על הרופאים מאז יוני 2015, לאחר שאחוז התגמול הופחת בשיעור עלויות החופשה והמחלה, כאשר ממועד זה נצברו לזכות הרופאים מכסות חופשה ומחלה.

104. הרופאים ידווחו אודות נוכחותם בעבודה באמצעות מערכת דיווח הנוכחות הקיימת בחברה במועד חתימת הסכם זה.

105. התשלום בגין היעדרות הרופא מטעמים מוצדקים (חופשה, מחלה, חגים) יהיה בהתאם לתעריף שעה הממוצע של הרופא לשעה ב- 12 החודשים שלפני מועד ההיעדרות, ועל פי שעות העבודה הקבועות לרופא באותו יום בסידור העבודה הקבוע.

106. נציגות הרופאים מצהירה, כי אין לה ולא תהיה לה כל טענה כנגד החברה בגין יישומו של תיקון 24 האמור על הרופאים. בכלל זאת מובהר, כי בהסדר שבפרק זה יש משום מיצוי טענות בכל הנוגע לתשלום חופשה, מחלה וחגים בגין התקופה שעד למועד כניסתו של הסכם זה לתוקף.

107. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל מסכימים הצדדים בזאת לבטל את פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה שניתן בתיק ס"ק 48971-05-15 ביום 2.10.2016, וזאת בכפוף לאמור להלן:

107.1. יתרות החופשה והמחלה הצבורות לרופאים במועד חתימת הסכם זה יימחקו במלואן, כאשר ממועד חתימת הסכם זה תתחיל צבירת החופשה והמחלה מחדש.

107.2. מנגד החברה תוותר על גביית המקדמות ששולמו על ידיה לאחר החלתו של תיקון 24 ועד למועד כניסת הסכם זה לתוקפו.

107.3. תשלום המקדמות יופסק החל ממועד תחילת יישומו של הסכם זה. מקדמות שישולמו לאחר מועד תחילתו של הסכם זה, יקוזזו במסגרת יישומו.

יח. בונוס שנתי

108. בונוס שנתי ישולם למנהלי מרפאות כפי שמקובל כיום, בהתאם לשיקול דעת החברה ובכפוף לאישור מועצת המנהלים.

יט. מינויים קדנציאליים

109. מנהל מרפאה ישמש בתפקידו למשך 4 שנים עם אופציה להארכה לקדנציות נוספות בנות 4 שנים כל אחת, ובכפוף לשיקול דעת מנהליו.

110. שנת הקדנציה הראשונה תיחשב כשנת ניסיון בתפקיד.

י.ח.

י.א.

י.ב.
י.ג.
י.ד.

י.א.

כ. השתלמויות ושיבות צוות

111. כל רופא עליו חל הסכם זה יהיה זכאי ל-30 שעות השתלמות מקצועית בשנה לפי תעריף של 50 ₪ לשעה, ובכפוף להגשת פרטי ההשתלמות מראש.
112. הגמול בגין ההשתלמויות יבוצע כנגד הצגת אישור בדבר השתתפות בהשתלמות.
113. כל הרופאים יהיו זכאים לתשלום של עד 4 שעות עבודה בשנה (למנהל מרפאה – עד 4 שעות עבודה לכל מרפאה), לפי תעריף של 50 ₪ לשעה בגין השתתפותם בשיבות צוות, וזאת לפי דיווח בפועל על ידי המנהלת האדמיניסטרטיבית.

כא. שי לחג

114. החברה תעניק לרופאים שי לחג פעמיים בשנה, בראש השנה ובחג הפסח. גובה השי יהיה כנהוג בחברה ערב חתימת הסכם זה, וכעדכונו מעת לעת.

כב. ביגוד ושירותי כביסה

115. החברה תעניק לרופאים חלוקים וכן תדאג לניקיון החלוקים על חשבונה.

כג. ביטוח אחריות מקצועית

116. החברה תרכוש על חשבונה מחברת ביטוח, ביטוח אחריות מקצועית לרופאים אשר עליהם חל הסכם זה, וזאת בגין עבודתם בחברה בלבד.
117. על רופא אסתטיקה תחול חובת השתתפות עצמית בהתאם למספר התיקים שנפתחו בחברת הביטוח בגינו באותה שנה קלנדרית כדלקמן:
- 117.1. מקרה ראשון – אין השתתפות עצמית.
- 117.2. מקרה שני – השתתפות עצמית בגובה \$300.
- 117.3. מקרה שלישי – השתתפות עצמית בגובה \$1,000.

כד. ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים

118. "קופת גמל"/"קופת ביטוח" לעניין הסכם זה – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005.
119. כל רופא, מכל סוג שהוא, אשר השלים שלושה חודשי עבודה בפועל בחברה, יהא זכאי, לביטוח בקרן פנסיה מקיפה צוברת, המאושרת ע"י אגף שוק ההון במשרד האוצר, וזאת רטרואקטיבית מיום תחילת עבודתו בחברה, והכל מבלי לגרוע מזכותו על פי דין של הרופא לבחור את קופת הגמל בה יבוטח.
120. רופא אשר במועד קבלתו לעבודה הינו בעל ביטוח פנסיוני כלשהו, יועברו בגינו התשלומים לביטוח הפנסיוני החל ממועד תחילת עבודתו בחברה.
121. בשלושת חודשי העבודה הראשונים כאמור לעיל יבוטחו הרופאים, אשר במועד קבלתו לעבודה אינו בעל ביטוח פנסיוני כלשהו, בביטוח ריסק קולקטיבי.
122. להבטחת זכויות הרופאים בקרן הפנסיה המקיפה תעביר החברה לקרן הפנסיה, מידי חודש בחודשו, את הסכומים מהשכר הפנסיוני, כמפורט להלן: 12.5% הפרשות החברה (6.5% תגמולים ו-6% פיצויים); 6% הפרשות רופא, וביחד: 18.5%.

פ.י.ח

ג.א.

ה.כ.י.
א.א.

א.י.

123. תשלומי החברה והניכוי משכרו של הרופא, כאמור, יתבצעו מדי חודש עבור החודש החולף בהתאם למועדים המתחייבים על פי כל דין.
124. על אף האמור בפרק זה מובהר, כי רופא המבוטח בקרן פנסיה ותיקה שמונה לה מנהל מיוחד לפי הוראות סעיף 78 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) התשס"ה - 2005, תמשיך החברה לבטחו החל מיום עבודתו הראשון בקרן הפנסיה הותיקה, ותעביר את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על - 20.5% מהשכר הפנסיוני).
125. מובהר כי רופא המבוטח בקופת גמל או קופת ביטוח, שאינה קרן פנסיה מקיפה, שיעורי ההפקדה בגינו לא יפחתו מ- 18.5% מהשכר הפנסיוני כהגדרתו בהסכם זה, כאשר בכלל זה יבוא בחשבון ביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הפנסיוני של הרופא, ועד 2.5% מהשכר הפנסיוני, אך לא יותר מן העלות כפי שסוכמה בין החברה לחברת הביטוח.
126. רופא המעוניין להגדיל, על חשבוננו, את הניכויים לקרן הפנסיה או לקופת הגמל/קופת הביטוח כאמור, יודיע על כך בכתב לחברה ובכפוף לכל דין החברה תיישם את בקשתו כדין, תוך ניכוי שיעור ההפקדות משכרו, כמבוקש.
127. למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה, כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל רופא לבחור בכל קופת גמל, בהתאם לשיעורים הקבועים בהסכם זה.
128. הפקדות החברה לקרן פנסיה ו/או לקופת גמל ו/או לקופת ביטוח עבור רכיב פיצויי הפיטורים, יבואו במקום חובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג - 1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד וזאת בגין מלוא התקופה בגינה הופקדו תשלומים לקופת כאמור בגין פיצויי פיטורים במהלך תקופת עבודתו של הרופא בחברה.
129. הפקדות החברה עבור רכיב פיצויי הפיטורים, כמפורט בפרק זה לעיל, אינן ניתנות, להחזרה לחברה וישוחררו לרופא, בכל מקרה, בסיום עבודתו בחברה או עם קרות אירוע שבגינו זכאי הרופא או זכאים שאיריו לתשלום גמלה מקרן הפנסיה (זקנה, נכות או שאירים), המועד המוקדם מביניהם, וזאת יחד עם יתר הכספים שנצברו לרופא בקופות השונות, על פירותיהם, למעט אם נשללה זכות הרופא לפיצויי פיטורים בפסק דין של בית הדין לעבודה מכח סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים. מוסכם כי במקרה בו יינתן פסק דין הקובע כי יישללו פיצויים מהרופא (בין אם באופן מלא ובין אם באופן חלקי) תיתן החברה אפשרות לרופא, לפי בקשתו, להעביר לידיה את גובה הפיצויים שנשללו (לאחר ניכוי מס), במקום החזר מהקופה (קרן הפנסיה).
130. החברה תמשיך לבטח את כלל הרופאים המועסקים בחברה ערב חתימת הסכם זה באופן רציף בכל קופות הגמל ו/או קופות הביטוח בהן בוטחו ע"י החברה ערב חתימת הסכם זה, על פי השיעורים והתנאים המלאים להם היו זכאים ערב חתימת ההסכם ומבלי לגרוע מהזכויות הפנסיוניות שנצברו לזכות הרופאים כמפורט בפרק זה.

ק.י.ח

ג.א

י.כ.י

א.כ

א

131. מסלול "ברירת מחדל"

- 131.1. "ברירת מחדל" - רופא שלא הודיע לחברה על רצונו בביטוח פנסיוני במסגרת אחרת יבוטח, החל מיומו הראשון לעבודה ובכפוף לאמור לעיל, בקרן פנסיה מקיפה "מיטבית". במידה ויודיע על רצונו להיות מבוטח בקופת גמל אחרת, יבוטח בקרן לפי בחירתו.
- 131.2. ההסתדרות תהא רשאית להודיע על החלפת ברירת המחדל, ובלבד שייתנו במסגרתה תנאים טובים יותר מאלה שקיימים במועד חתימת הסכם זה.
- 131.3. בוטח הרופא בביטוח פנסיוני עובר לתחילת עבודתו בחברה, והודיע על כך למעסיק, ימשיך להיות מבוטח באותה הקרן/קופה.

כה. קרן השתלמות

132. כל רופא יהיה זכאי להצטרף לקרן השתלמות לאחר 2 שנות עבודה בחברה (לא כולל חל"ית) כדלקמן:
133. שיעור ההפקדות לקרן השתלמות יהיו כדלקמן:
7.5% הפרשות החברה; 2.5% הפרשות רופא.
134. השכר הקובע לעניין הפרשות לקרן השתלמות הינו גמול הייעוץ, תוספת ותק ואחוזי התגמול בגין טיפולים. למען הסר ספק מובהר בזאת, כי לא יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות בגין שעות ניהול וגמול ניהול רבעוני.
135. למען הסר ספק, רופאים המועסקים בחברה במועד חתימתו של הסכם זה ואשר השלימו 2 שנות עבודה בחברה (לא כולל חל"ית) יהיו זכאים להצטרף לקרן השתלמות החל ממועד חתימת הסכם זה.
136. למען הסר ספק מובהר, כי אין בפרק זה כדי לגרוע מזכויות של רופאים שיש להם קרן השתלמות במועד חתימת הסכם זה, ולרופאים אלו יימשך ביצוע הפרשות לקרן השתלמות בשיעור המבוצע לגביהם עד למועד חתימת ההסכם, או השיעור המוסכם לעיל, הגבוה מביניהם.
137. מוסכם, כי ככל שלא בחר הרופא קרן השתלמות במועד תחילת עבודתו בחברה, יצורף הרופא לקרן ההשתלמות "רעות".
138. ההפרשות יבוצעו לא יותר מתקרת השכר המוכרת לצורך מס לשכירים.
139. תחולתו של האמור בפרק זה הינה החל ממועד תחילת הסכם זה.

כו. תקופת היערכות

140. לצורך יישומו של הסכם זה, תינתן לחברה תקופת היערכות שלא תעלה על חודשיים ממועד החתימה על ההסכם, ואולם התשלומים ייעשו רטרואקטיבית למועד כניסתו של הסכם זה לתוקף.

י.ח

א.ו.
ב.ו.

א.ו.

כז. ועד עובדים

141. החברה מכירה בנציגות העובדים כארגון העובדים היציג של רופאי החברה עליהם חל הסכם זה. ועד העובדים שאושר על ידי ההסתדרות ישמש כאורגן הראשוני במקום העבודה.
142. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בכפוף להוראות ההסכם.
143. נהלי החברה ו/או חוזרי מנכ"ל החברה לא יעמדו בסתירה לנושאים המוסדרים בהסכם זה. בכל מקרה ולמען הסר ספק מובהר בזאת, הוראות הסכם זה גוברות על כל הוראה ו/או נוהל כפי שהיו או יהיו בחברה, מעת לעת.

כח. דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני

144. החברה תנכה ממשכורתו של כל רופא עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש, דמי חבר ו/או דמי טיפול מקצועי ארגוני בהתאם להנחיות ההסתדרות ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדין, ותעבירם להסתדרות.
145. רופא אשר לא חל עליו ההסכם הקיבוצי, אך יהיה ברצונו להצטרף להסתדרות, ינוכו משכרו, על פי בקשה בכתב שיגיש הרופא לחברה ובכפוף להוראות הדין, דמי החבר ויועברו להסתדרות.
146. בנוסף, תנכה החברה ממשכורתם של הרופאים, עליהם חל הסכם קיבוצי זה, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור של 0.4% מבסיס השכר הפנסיוני, או שיעור אחר כפי שייקבע מעת לעת על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדין, ותעבירם לחשבון ועד.

כט. מנגנון יישוב חילוקי דעות

147. חילוקי דעות בקשר לפרשנות ההסכם ו/או ביצועו של הסכם זה, למעט בעניין פיטורים, הפחתת משמרת וכל עניין אחר לגביו נקבע בהסכם זה מנגנון יישוב חילוקי דעות ספציפי, יידונו בהליך דו- שלבי כדלקמן:
- 147.1. שלב ראשון - בין מנהלת משאבי אנוש בחברה לבין יו"ר ועד העובדים. בהעדר הסכמה ביניהם בתוך 10 ימים, יועבר העניין לדיון בשלב השני.
- 147.2. שלב שני - בין מנכ"ל החברה לבין יו"ר הסתדרות המעו"ף. שלב זה יימשך גם הוא 10 ימים נוספים.
148. במהלך הפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות יוקפא ביצועו של העניין שבמחלוקת ולא יקוימו צעדים חד צדדיים על ידי מי מהצדדים. במקרה של אי הסכמה לאחר מיצוי מנגנון יישוב חילוקי הדעות, כל צד יהא רשאי לפעול לפי הזכויות והסמכויות הקנויות לו בדין.

ק.י.פ.

ו.א.

א.א.

א.א.

ל. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

149. הסכם זה מעגן את תנאי עבודתם של עובדי החברה וממצה את כל תביעות הצדדים, ובכלל זה נושא שכר ותנאים נלווים, בתקופת תוקפו של הסכם זה.

150. בתקופת ההסכם, הצדדים יישמרו על שקט תעשייתי בנושאים שהוסדרו בהסכם זה. התחייבות זו אינה חלה במקרה שיוכרז סכסוך עבודה ברמה הארצית.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל
הסתדרות המעו"ף
מינהל עובדי משק וסקידיים
הועד המרכזי

הסתדרות המעו"ף

ש.ל.ה. - שיקחי וימאה לזריח

החברה

ועד עובדים
ש.ל.ה.